ESTIMATES

Public Service Staff Relations Board

2001-2002
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before 1 March.

Part III – Departmental Expenditure Plans which is divided into two components:

(1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before 31 March and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

(2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services, 2001

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing (PWGSC)
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: 1-800-635-7943
Internet site: http://publications.pwgsc.gc.ca

Catalogue No. BT31-2/2002-III-35

ISBN 0-660-61472-3

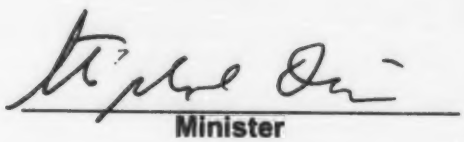
101-05671/

Public Service Staff Relations Board

2001-2002 Estimates

A Report on Plans and Priorities

Approved



Minister

TABLE OF CONTENTS

SECTION I: MESSAGES

Chairperson's Message 1

Management Representation Statement 3

SECTION II: BOARD OVERVIEW

2.1 Mandate, Roles and Responsibilities 5

Organization Structure 6

2.2 Program Objective 7

2.3 Planning Context 7

2.4 Departmental Planned Spending 9

SECTION III: PLANS, RESULTS, ACTIVITIES AND RESOURCES

3.1 Business Line Details 11

3.2 Key Results Commitments, Planned Results, Related Activities and Resources 12

SECTION IV: FINANCIAL INFORMATION

Net Cost of Program for the Estimates Year 15

SECTION V: OTHER INFORMATION

Listing of Statutes and Regulations Administered by the Public Service Staff Relations Board 17

References
Listing of Statutory and Departmental Reports 17

Contacts for Further Information 18

Index 19

SECTION I: MESSAGES

CHAIRPERSON'S MESSAGE

As an independent quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication in the Public Service, the Public Service Staff Relations Board contributes an essential support function to all programs of the federal government which are provided in whole or in part by federal public servants.

A staff relations regime should not be founded on or provide a framework for a test of wills and economic strength between labour and management. The Board's objective, therefore, is to administer an impartial and neutral system which provides fairness to government employees and to the Canadian public. It is within this context that the Board strives to make available a flexible and multi-faceted array of tools to assist the parties in the conduct of their labour relations.

The activity of the Board affects the public interest by promoting and supporting a harmonious and regulated relationship between public servants and their employers. The cost of the activity is mitigated by the overall benefit of enabling the government to provide its services with a minimum of disruption.

The expeditious handling of proceedings referred to it in accordance with the rules of natural justice and fairness continues to be the chief priority of the Board. The essential functions performed by the Board are non-discretionary in nature and must be provided at the request of the parties. The Board, nevertheless, recognizes that it is imperative that these functions be provided in the most cost-effective and timely manner.

The Board intends to conduct a client satisfaction survey in 2001. The first such survey of our clients made three years ago was very useful in helping the Board tailor its policies and practices to best meet the needs of its clients. The client satisfaction survey, which follows a three-year cycle, will again provide the Board with useful and timely input from all participants in the labour relations process in the federal Public Service.

The mediation pilot project which ran from September 1999 to September 2000 has now been completed. Given its obvious success, the Board intends to continue providing extensive mediation opportunities to its clients. The mediation pilot project evaluation report which will be submitted to the Board early in 2001 will enable us to amend and ameliorate the systems already in place to reflect the needs and aspirations of our clients.

Labour relations in the Public Service are at crossroads. After more than thirty years under a system that has served us fairly well especially in the late 60s, 70s

and early 80s, the time has come to seek ways to rejuvenate the processes of collective bargaining and grievance adjudication in the federal Public Service. We are hopeful that the recommendations which will be made by the Fryer Study Group will provide the necessary impetus for constructive change.

Yvon Tarte
Chairperson

MANAGEMENT REPRESENTATION

Report on Plans and Priorities 2001-2002

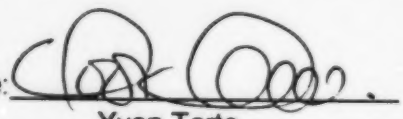
I submit, for tabling in Parliament, the 2001-2002 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Public Service Staff Relations Board.

To the best of my knowledge the information:

- accurately portrays the Board's mandate, plans, priorities, strategies and expected key results of the organization;
- is consistent with the disclosure principles contained in the *Guidelines for Preparing a Report on Plans and Priorities;*
- is comprehensive and accurate;
- is based on sound underlying departmental information and management systems.

I am satisfied as to the quality assurance processes and procedures used for the RPP's production.

The Planning and Reporting Accountability Structure on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.

Name: 

Yvon Tarte
Chairperson

Date: February 2001

SECTION II: BOARD OVERVIEW

2.1 Mandate, Roles, and Responsibilities

The mandate of the Public Service Staff Relations Board is to effectively and efficiently administer the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the *Public Service Staff Relations Act* and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, as well as certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code* concerning occupational safety and health applicable to employees in the Public Service. The Board also administers the *Yukon Public Service Staff Relations Act* and Part 10 of the *Yukon Education Act*.

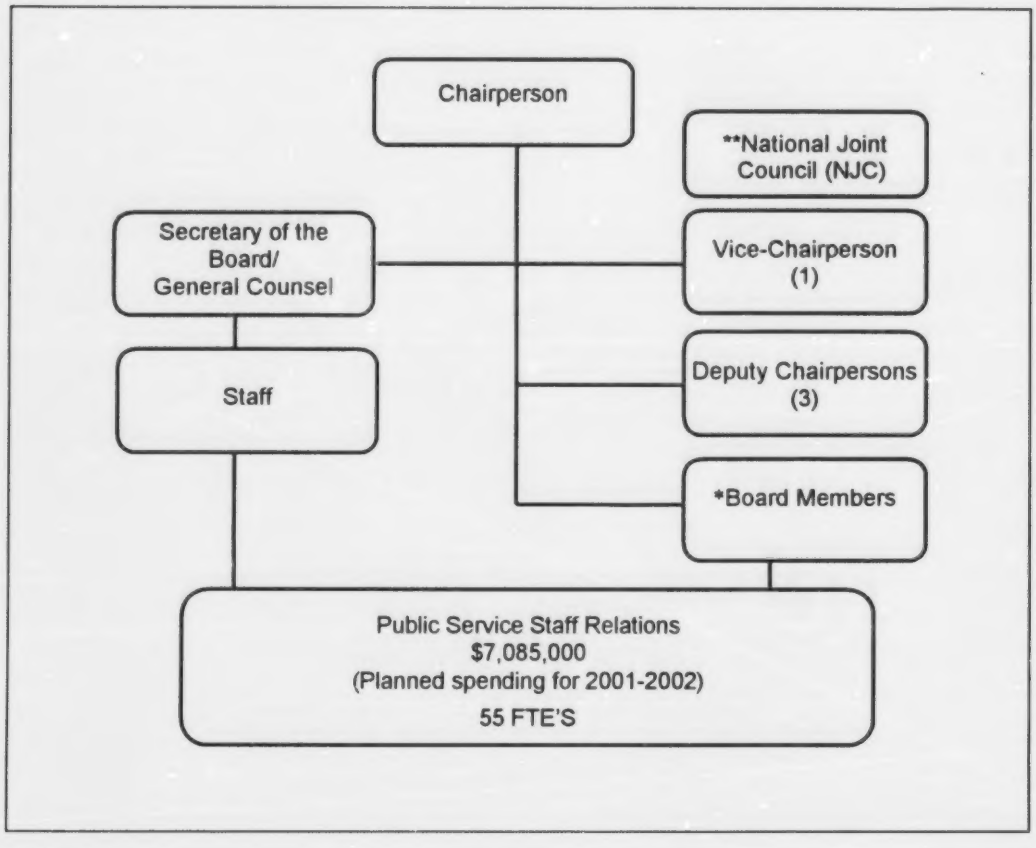
The mission of the Board is to promote and support harmonious employer employee relations in the federal Public and Parliamentary Service. In support of this mission the Board assists the parties, where possible, to resolve their own differences; ensures that all processes are impartial and open; consults regularly with the parties to facilitate and improve the Board's processes; informs clients and the public on the Board's role, services and jurisprudence; promotes a work environment that fosters the development of a knowledgeable and co-operative staff and ensures efficient and effective use of its limited resources.

The Board provides a mediation and conciliation service to assist the parties in the resolution of their differences. This service enables many matters to be settled without resort to formal proceedings before the Board.

In addition, the Board provides physical premises and administrative support services to the National Joint Council which is an independent consultative body of representatives of employers and employees created for the determination of service-wide issues that do not lend themselves to unit by unit bargaining. However, the Board has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

Organization Structure

Public Service Staff Relations Board
(PSSRB)



* The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

** The Board has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

The Board is responsible to Parliament through such Minister of the Crown, other than a member of the Treasury Board, as the Governor in Council may designate. During virtually all of the years since the Board's inception, the designated Minister has been the President of the Queen's Privy Council for Canada. The Minister's responsibility under the Act is to lay the Board's annual report before Parliament each year and to sign such documents as are required pursuant to the Financial Administration Act. The Minister is also the line of communication with the Governor in Council for purposes of appointments to the Board.

2.2 Program Objective

The program objective is to foster harmonious labour relations through the creation of jurisprudence, the conduct of mediation and the implementation of a set of integrated procedures which enable the employers, the bargaining agents and the employees they represent and others who have entitlements, to exercise their rights under the Acts.

2.3 Planning Context

Ultimately the labour relations concerns of public servants, their bargaining agents and the Public Service employers become the factors determining the workload of the Board, both in quantity and type of dispute requiring attention. The implementation of and conversion to the Universal Classification Standard have the potential of bringing about disagreement over work descriptions, pay rates and classification thereby increasing the workload of the Board. It is expected that the introduction of the Universal Classification Standard will result in a large increase in the number of grievances submitted to the Board for adjudication.

The implementation of the Universal Classification Standard will have a significant impact on bargaining as well. When a new classification standard is introduced the new pay rates attendant on the implementation of changed classifications for employees' positions must be negotiated between the employer and the bargaining agents. This has the potential to make negotiations during upcoming rounds of bargaining more difficult, resulting in increased requests for the Board's assistance and intervention.

The Board will continue to be faced with issues arising from the creation of special agencies as separate employers. The restructuring of bargaining units, the conduct of representation votes and the determination of managerial or confidential exclusions will add to the Board's workload.

The changing labour relations climate may further result in more numerous displacement applications by bargaining agents with the resulting requirement for the Board to conduct hearings, investigations and representation votes.

In 1993 the *Public Service Staff Relations Act* was amended to provide for the designation of positions rather than employees. Under the amendments a designation that a position had, or a determination that a position did not have, safety or security duties was to remain in effect until found to be otherwise by way of the review process provided in the Act.

During the first round of bargaining under the amended legislation, the parties reviewed each position in a bargaining unit to seek agreement as to whether the position should or should not be designated. Where the parties failed to agree the Board would ultimately make a determination. Once a position was

designated a notice was prepared for the employee occupying the position informing the employee that the position was designated and that as the incumbent of the position the employee was prohibited from participating in strike action.

It was anticipated in 1993 that, after the first round of bargaining under the amended process, the issue of designated employees for all subsequent rounds of bargaining would be limited to new positions and the review of a position which, either had not been designated, but which the employer felt should be designated or which had been designated but which the bargaining agent felt should no longer be designated. In practice, however, this is not the case.

The amended provisions are ambiguous, cumbersome and incomplete. Indeed, the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada consider the provisions so inadequate that they have found it necessary to reach an agreement, with the acquiescence of the Board, that deals with designated positions by means of a process totally outside the provisions of the Act.

In order to accommodate their respective concerns the parties have agreed to virtually start the process anew for each round of bargaining. This involves not only compiling a new list of designated positions but also providing another notice to all employees, including those whose positions continue to be designated. The process takes up a considerable amount of the limited resources available to both the parties and the Board and brings the process back to where it was prior to 1993, but without any legislative support. So far this arrangement has been successful in the current round of negotiations because of the co-operative approach of the parties. However, the parties cannot operate outside the scope of the legislation on such an ad hoc basis indefinitely. As has been indicated in previous reports it is most urgent that a complete review of the designation procedures contained in the PSSRA be undertaken in consultation with all concerned.

2.4 Departmental Planned Spending

($ millions)	Forecast Spending 2000-2001*	Planned Spending 2001-2002	Planned Spending 2002-2003	Planned Spending 2003-2004
Budgetary Main Estimates	5 803.0	5 754.0	5 754.0	5 754.0
Plus:				
Adjustments **	315.8	0	0	0
Cost of services received without charge	1 331.0	1 331.0	1 331.0	1 331.0
Net Cost of Program	7 449.8	7 085.0	7 085.0	7 085.0
Full time Equivalents	**54**	**55**	**55**	**55**

* Reflects the best forecast of total planned spending to the end of the fiscal year.

** Adjustments represent approvals obtained since the Main Estimates and include those obtained through Supplementary Estimates.

SECTION III: PLANS, RESULTS, ACTIVITIES AND RESOURCES

3.1 Business Line Details

The Public Service Staff Relations Board has one business line: public service staff relations.

Business Line Objective

The objective of the business line is to foster harmonious labour relations through the creation of jurisprudence, the conduct of mediation and the implementation of a set of integrated procedures which enable the employers, the bargaining agents and the employees they represent and others who have entitlements, to exercise their rights under the Acts.

Business Line Description

The Public Service Staff Relations Board administers the statutory framework within which the various rights and responsibilities of participants to collective bargaining in the Public Service are to be exercised.

The Board renders reasoned decisions in a timely manner and provides assistance to the parties thereby contributing to the following goals:

- fostering harmonious labour relations in the workplace
- minimizing the possibility of labour unrest which could result in disruption in the implementation of government programs.

3.2 Key Results Commitments, Planned Results, Related Activities and Resources

Key Results Commitments	Planned Results	Related Activities	Resources $ Millions		
			2001/2002	20002/2003	2003/2004
An environment that fosters harmonious labour relations in the federal public service workplace, thereby minimizing the possibility of labour unrest which could result in the disruption in the implementation of government programs.	Maintaining a framework for the timely administration of the systems of collective bargaining, grievance adjudication and complaints in the Public Service.	The expeditious handling of proceedings referred to the Board in accordance with the rules of natural justice and fairness is fundamental to maintaining the integrity and credibility of the Board. The Board has set standards for the handling of proceedings referred to it from the initial application to final disposition. The Board expects to continue to achieve a high compliance rate with performance standards related to the handling and disposition of proceedings referred to it. (2001–2004) Conduct of 3-year cyclical client satisfaction survey. (2001-2002)	7.1	7.1	7.1
	Implementation of mediation as a step in the grievance adjudication and complaint processes.	Implementation of recommendations from assessment of Mediation Pilot Project. (2001-2002) (For details on the Mediation Pilot Project see the Board's Web site www.pssrb-crtfp.gc.ca). Provision of mediation training workshops for federal government departments and unions. (2001-2004)			

3.2 Key Results Commitments, Planned Results, Related Activities and Resources (Continued)

Key Results Commitments	Planned Results	Related Activities	Resources $ Millions		
			2001/2002	20002/2003	2003/2004
An environment that fosters harmonious labour relations in the federal public service workplace, thereby minimizing the possibility of labour unrest which could result in the disruption in the implementation of government programs.	Implementation of mediation as a step in the grievance adjudication and complaint processes. (continued)	Initiation of developmental assignment program within PSSRB Dispute Resolution Services for labour and management representatives. (2001-2002)			
	The effective and efficient processing of the expected influx of grievances related to the implementation of the Universal Classification Standard (UCS).	Providing administrative and operational resources required to meet increased workload effectively. (2001-2004) Maintaining channels of communication with parties to assist in the processing of UCS grievances. (2001-2004)			
	Enhanced client service through improved electronic access to Board jurisprudence and activities.	Continuing upgrades to the Board's Web site in keeping with the Government On-Line Initiative. (2001-2004)			

SECTION IV: FINANCIAL INFORMATION

Net Cost of Program for the Estimates Year

($ millions)	Public Service Staff Relations
Net Planned spending (Gross Budgetary and Non-budgetary Main Estimates)	5.8
Plus	
Services received without charge	-
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	1.0
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by Treasury Board Secretariat	.3
2001-2002 Net Program Cost	**7.1**

SECTION V: OTHER INFORMATION

Listing of Statutes and Regulations Administered by the Public Service Staff Relations Board

- *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1985, c. P-35
- P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, 1993
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, R.S.C. 1985 (2d Supp.), c. 33
- P.E.S.R.A. Regulations and Rules of Procedure
- Certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2
- *Yukon Education Act* - Part 10 - Teachers Staff Relations, S.Y. 1989-1990, c. 25
- Yukon Teachers Staff Relations Board Regulations and Rules of Procedure
- *Yukon Public Service Staff Relations Act*, R.S.Y. 1986, c. 142
- Regulations and Rules of Procedure of the Yukon Public Service Staff Relations Board

References
Listing of Statutory and Departmental Reports

- Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Public Service Staff Relations Board Performance Report
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* Annual Report
- Yukon Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Yukon Teachers Staff Relations Board Annual Report
- *Access to Information Act* Annual Report
- *Privacy Act* Annual Report
- Annual Management Report on Official Languages
- PSSRB Decisions (a summary of decisions of the Public Service Staff Relations Board issued twice yearly)

Contacts for Further Information

Public Service Staff Relations Board
C.D. Howe Building
240 Sparks Street
West Tower, 6th Floor
P.O. Box 1525, Station B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tel: 990-1800

General:	Fax: 990-1849
Operations Services:	Fax: 990-3927
Dispute Resolution Services:	Fax: 990-6685
Web Site:	www.pssrb-crtfp.gc.ca

E-mail Address:

Internet: Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca
X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail

Index

B
Bargaining Agents 7, 11
Bargaining Units 7

C
Canada Labour Code Part II 5
Client satisfaction survey 1
Collective bargaining 1, 5
Conciliation 5

D
Decisions 11
Designations - safety or security 7-8
Displacement 7

F
Fryer Study Group 2

G
Grievance adjudication 1, 5

J
Jurisprudence 5, 7, 11

M
Mediation 1, 5
Mediation Pilot Project (MPP) 1

N
National Joint Council 5

P
Parliamentary Employment and Staff Relations Act 5
Public Service Staff Relations Act 5, 7-8

R
Reports 17
Representation votes 7

S
Separate employers 7

U
Universal Classification Standard (UCS) 7

W
Web site 12-13

Y
Yukon Education Act - Part 10 - Teachers Staff Relations 5
Yukon Public Service Staff Relations Act 5

BUDGET DES DÉPENSES

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Budget des dépenses
2001-2002

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2001

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943
Site Internet : http://publications.tpsgc.gc.ca

No. de catalogue BT31-2/2002-III-35

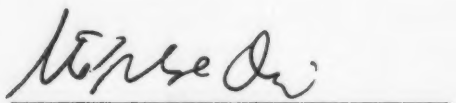
ISBN 0-660-61472-3

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Budget des dépenses 2001-2002

Un rapport sur les plans et les priorités

Approuvé



Ministre

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I : MESSAGES

Message du président 1

Déclaration de la direction 3

SECTION II : VUE D'ENSEMBLE DE LA COMMISSION

2.1 Mandat, rôles et responsabilités 5

Structure organisationnelle 6

2.2 Objectif du programme 7

2.3 Contexte de la planification 7

2.4 Dépenses prévues de l'organisme 9

SECTION III : PLANS, RÉSULTATS, ACTIVITÉS ET RESSOURCES

3.1 Détails du secteur d'activité 11

3.2 Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités connexes et ressources 12

SECTION IV : RENSEIGNEMENTS FINANCIERS

Coût net du programme pour l'année budgétaire 15

SECTION V : AUTRES RENSEIGNEMENTS

Liste des lois et règlements appliqués par la Commission des relations de travail dans la fonction publique 17

Références

Liste des rapports exigés par la loi et des rapports ministériels 17

Pour obtenir des renseignements supplémentaires 18

Index 19

SECTION I : MESSAGES

MESSAGE DU PRÉSIDENT

À titre de tribunal quasi judiciaire indépendant établi par une loi et chargé de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique, la Commission joue un rôle essentiel de soutien à tous les programmes du gouvernement fédéral qui sont exécutés entièrement ou en partie par des fonctionnaires fédéraux.

Un régime des relations de travail ne doit pas reposer uniquement sur un rapport de force, sur le plan économique, entre syndicats et employeurs. La Commission vise donc à administrer un régime qui soit équitable et neutre envers les fonctionnaires fédéraux et envers le public canadien. C'est dans cette optique qu'elle s'efforce de proposer tout un éventail de moyens souples et polyvalents qui aident les parties dans leurs relations de travail.

L'activité de la Commission a une incidence sur l'intérêt public en favorisant des relations harmonieuses et réglementées entre les fonctionnaires et leurs employeurs. Le coût de cette activité est atténué par l'avantage global que le gouvernement retire en ayant la possibilité de fournir ses services avec un minimum de perturbations.

Le règlement rapide des affaires qui lui sont renvoyées conformément aux règles de justice naturelle et d'équité demeure la priorité absolue de la Commission. Les services essentiels qu'offre la Commission ne sont pas facultatifs et doivent être assurés à la demande des parties. La Commission reconnaît toutefois qu'il est essentiel que ces services soient fournis de la manière la plus économique possible ainsi que dans les meilleurs délais.

La Commission compte mener un sondage sur la satisfaction des clients en 2001. Le premier sondage du genre, qui remonte à trois ans, a été très utile à la Commission, qui a ainsi pu adapter ses politiques et pratiques afin de mieux répondre aux besoins de ses clients. Le sondage sur la satisfaction des clients, qui suit un cycle de trois ans, fournira de nouveau à la Commission une information utile et opportune de la part de tous les participants au processus des relations de travail dans la fonction publique fédérale.

Le projet pilote de médiation, qui s'est étendu de septembre 1999 à septembre 2000, est maintenant terminé. Vu son succès évident, la Commission entend mettre de plus en plus l'option médiation à la portée de ses clients. Le rapport d'évaluation du projet pilote, qui sera présenté à la Commission au début de 2001, nous permettra de modifier et d'améliorer les systèmes déjà en place en fonction des besoins et aspirations de nos clients.

Les relations de travail dans la fonction publique sont à la croisée des chemins. Après plus de 30 ans sous le régime d'un système qui nous a bien servis, surtout à la fin des années 60, dans les années 70 et au début des années 80, le moment est venu de chercher des moyens de rajeunir les processus de la négociation collective et de l'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale. Nous espérons que les recommandations du groupe d'étude Fryer serviront de tremplin pour en arriver à des changements constructifs.

Le président,

Yvon Tarte

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Un rapport sur les plans et priorités de 2001-2002

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (R.P.P.) de 2001-2002 de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

À ma connaissance, les renseignements :

- décrivent fidèlement les mandat, plans, priorités, stratégies et résultats clés escomptés de la Commission;
- sont conformes aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorité;*
- sont complets et exacts;
- sont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion sous-jacents.

Je suis satisfait des méthodes et procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le R.P.P.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la structure de planification, de rapport et de responsabilisation sur laquelle s'appuie le document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Nom : _____

Yvon Tarte
Président

Date : février 2001

SECTION II : VUE D'ENSEMBLE DE LA COMMISSION

2.1 Mandat, rôles et responsabilités

La Commission des relations de travail dans la fonction publique a pour mandat d'administrer de façon efficace et efficiente les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de *Loi sur les relations de travail au Parlement*, ainsi que certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* portant sur la sécurité et la santé au travail qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. La Commission applique, de plus, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon* et la partie 10 de la *Loi sur l'éducation du Yukon*.

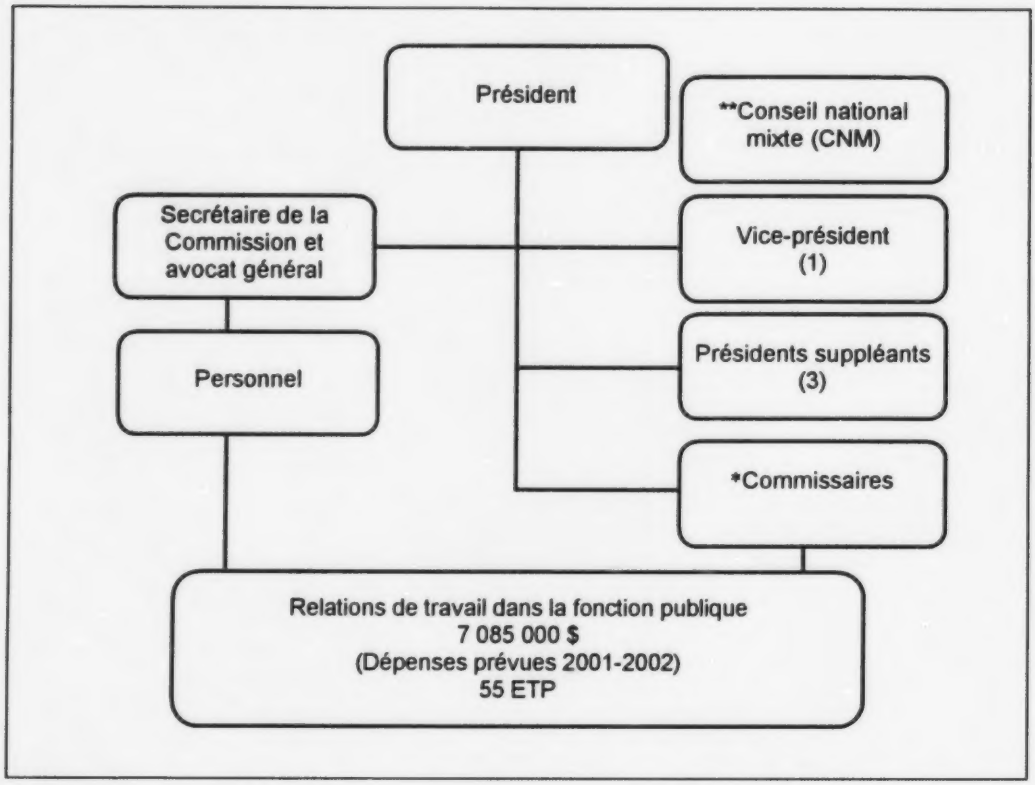
La Commission a pour mission de favoriser des relations de travail harmonieuses entre employeurs et employés dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Elle aide les parties, dans la mesure du possible, à régler leurs conflits, s'assure que tous les processus soient impartiaux et transparents, consulte périodiquement les parties afin d'améliorer les processus de la Commission et leur en faciliter l'accès, informe sa clientèle et la population au sujet du rôle, des services et de la jurisprudence de la Commission, crée un milieu de travail propice au perfectionnement d'un personnel compétent et coopératif et voit à l'utilisation efficace de ses ressources.

La Commission fournit des services de médiation et de conciliation pour aider les parties à régler leurs conflits. Cela permet de régler de nombreuses affaires sans entamer de procédures officielles devant la Commission.

En outre, la Commission fournit des locaux et des services administratifs au Conseil national mixte, un organisme consultatif indépendant composé de représentants des employeurs et des employés, qui a pour rôle de régler les questions touchant l'ensemble de la fonction publique qui ne peuvent être résolues dans le cadre des négociations unité par unité. Cependant, la Commission n'a aucune participation directe au fonctionnement du Conseil national mixte.

Structure organisationnelle

Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP)



* Le nombre de commissaires est déterminé par le gouverneur en conseil. Les commissaires sont nommés à temps plein ou à temps partiel.

** La Commission n'a aucune participation directe au fonctionnement du Conseil national mixte.

La Commission répond de ses activités au Parlement par l'entremise d'un ministre, autre qu'un membre du Conseil du Trésor, que désigne le gouverneur en conseil. Depuis presque la création de la Commission, le ministre désigné est le président du Conseil privé de la Reine pour le Canada. La responsabilité du ministre aux termes de la Loi est de déposer chaque année le rapport annuel de la Commission devant le Parlement et de signer les documents exigés par la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le ministre est également le lien avec le gouverneur en conseil en ce qui concerne les nominations à la Commission.

2.2 Objectif du programme

L'objectif du programme est de favoriser les relations de travail harmonieuses par la création d'une jurisprudence, la tenue de séances de médiation et la mise en œuvre d'un ensemble de procédures intégrées qui permettent aux employeurs, aux agents négociateurs et aux fonctionnaires qu'ils représentent ainsi qu'aux autres intervenants d'exercer leurs droits aux termes des lois.

2.3 Contexte de la planification

En bout de ligne, ce sont les préoccupations des fonctionnaires, de leurs agents négociateurs et des employeurs de la fonction publique en matière de relations de travail qui déterminent la charge de travail de la Commission, tant du point de vue de la quantité que du genre de litige qu'elle traite. La mise en œuvre de la Norme générale de classification et la conversion à celle-ci risquent d'entraîner des désaccords au sujet des descriptions de travail, des taux de rémunération et de la classification, ce qui accroîtra la charge de travail de la Commission. On s'attend que l'introduction de la Norme générale de classification entraînera une augmentation considérable du nombre de griefs renvoyés à la Commission pour arbitrage.

La mise en œuvre de la Norme générale de classification aura également des répercussions importantes sur les négociations. Lorsqu'une nouvelle norme de classification est introduite, l'employeur et les agents négociateurs doivent négocier les nouveaux taux de rémunération découlant des nouvelles classifications des postes des fonctionnaires. Cela pourrait rendre plus difficiles les négociations au cours de la prochaine ronde de négociations, et la Commission pourrait être appelée plus souvent à offrir ses services par voie d'aide ou d'intervention.

La Commission continuera d'être appelée à trancher des questions découlant de la création d'agences à titre d'employeurs distincts. La restructuration des unités de négociation, la tenue de scrutins de représentation et la qualification des postes de direction ou de confiance ajouteront à la charge de travail de la Commission.

Le climat changeant des relations de travail risque par ailleurs d'entraîner de nombreuses demandes de substitution de syndicat de la part d'agents négociateurs, ce qui obligera la Commission à tenir des audiences, à mener des enquêtes et à tenir des scrutins de représentation.

En 1993, on a modifié la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* afin que la désignation vise les postes plutôt que les fonctionnaires. En vertu des modifications, toute désignation d'un poste comme ayant ou n'ayant pas de fonctions liées à la sécurité devait demeurer en vigueur jusqu'à ce qu'il soit décidé autrement par l'application de la procédure de révision prévue par la Loi.

Au cours de la première ronde de négociations qui a eu lieu sous le régime de la loi modifiée, les parties ont examiné chaque poste des unités de négociation afin de s'entendre sur les postes qui devaient être désignés. En l'absence d'une entente, c'est la Commission qui en bout de ligne tranchait. Une fois qu'un poste avait été désigné, un avis était préparé pour le fonctionnaire occupant le poste l'informant que son poste était désigné et que, en tant que titulaire du poste, il lui était interdit de participer à une grève.

En 1993 on prévoyait que, après la première ronde de négociations, dans le cadre de ce régime modifié, les seuls postes qui feraient l'objet d'une désignation lors des rondes de négociations subséquentes seraient les postes nouveaux et ceux qui, soit n'avaient pas été désignés, mais qui devraient l'être selon l'employeur, soit qui avaient été désignés mais qui ne devraient plus l'être selon l'agent négociateur. En pratique, toutefois, ce n'est pas ce qui s'est produit.

Les dispositions modifiées sont ambiguës, difficiles d'application et incomplètes. En fait, le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada considèrent les dispositions déficientes au point où ils ont jugé nécessaire de conclure une entente, avec le consentement de la Commission, prévoyant la désignation des postes par une procédure échappant entièrement aux dispositions de la Loi.

Afin qu'il soit tenu compte de leurs préoccupations respectives, les parties ont convenu de reprendre presque entièrement le processus à chaque ronde de négociations. Non seulement faut-il alors établir une nouvelle liste des postes désignés, mais l'on doit aussi transmettre un autre avis à tous les fonctionnaires, y compris ceux dont les postes continuent d'être désignés. Le processus oblige les parties et la Commission à y consacrer une part importante de leurs ressources limitées et ramène la situation à ce qu'elle était avant 1993, mais sans appui législatif. Jusqu'ici cette entente a donné de bons résultats dans l'actuelle ronde de négociations en raison de la coopération des parties. Cependant, les parties ne peuvent se soustraire ainsi aux dispositions de la Loi de façon indéfinie. Comme nous l'avons signalé dans les rapports précédents, il est urgent de procéder, de concert avec tous les intéressés, à un examen complet des procédures de désignation prévues par la Loi.

2.4 Dépenses prévues de l'organisme

(en millions de dollars)	Prévisions de dépenses 2000-2001*	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses Prévues 2002-2003	Dépenses prévues 2003-2004
Budget principal des dépenses	5 803,0	5 754,0	5 754,0	5 754,0
Plus :				
Rajustements**	315,8	0	0	0
Coût des services reçus sans frais	1 331,0	1 331,0	1 331,0	1 331,0
Coût net du programme	7 449,8	7 085,0	7 085,0	7 085,0
Équivalents temps plein	**54**	**55**	**55**	**55**

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant.

** Les rajustements représentent les approbations qui ont été obtenues depuis le Budget principal des dépenses et celles obtenues par le biais du Budget supplémentaire des dépenses.

SECTION III : PLANS, RÉSULTATS, ACTIVITÉS ET RESSOURCES

3.1 Détails du secteur d'activité

La Commission des relations de travail dans la fonction publique n'a qu'un seul secteur d'activité : les relations de travail dans la fonction publique.

Objectif du secteur d'activité

L'objectif du secteur d'activité est de favoriser les relations de travail harmonieuses par la création d'une jurisprudence, la tenue de séances de médiation et la mise en œuvre d'un ensemble de procédures intégrées qui permettent aux employeurs, aux agents négociateurs et aux fonctionnaires qu'ils représentent ainsi qu'aux autres intervenants d'exercer leurs droits aux termes des lois.

Description du secteur d'activité

La Commission fournit le cadre nécessaire à l'exercice des divers droits et responsabilités des participants à la négociation collective dans la fonction publique.

La Commission rend des décisions motivées en temps opportun et elle aide les parties en contribuant aux objectifs suivants :

- la promotion de relations de travail harmonieuses dans les milieux de travail
- la réduction au minimum des possibilités de conflits de travail susceptibles de perturber la mise en œuvre des programmes gouvernementaux.

3.2 Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités connexes et ressources

Principaux engagements en matière de résultats	Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources en millions de dollars		
			2001-2002	2002-2003	2003-2004
Un milieu qui favorise des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale de manière à réduire au minimum les possibilités de conflits de travail susceptibles de perturber la mise en œuvre des programmes gouvernementaux.	Maintenir un cadre pour l'administration en temps opportun des régimes de négociation collective, de l'arbitrage des griefs et de l'audition des plaintes dans la fonction publique.	Conformément aux règles de justice naturelle et d'équité, le traitement rapide des dossiers renvoyés à la Commission est essentiel au maintien de l'intégrité et de la crédibilité de celle-ci. La Commission a adopté des normes de traitement des dossiers, à partir du dépôt de la demande jusqu'à son règlement définitif. La Commission prévoit continuer d'atteindre un taux élevé de respect des normes de rendement relatives au traitement et au règlement des dossiers qui lui sont renvoyés. (2001-2004) Sondage triennal sur la satisfaction des clients. (2001–2002)	7,1	7,1	7,1

3.2 Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités connexes et ressources (suite)

Principaux engagements en matière de résultats	Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources en millions de dollars		
			2001-2002	2002-2003	2003-2004
Un milieu qui favorise des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale de manière à réduire au minimum les possibilités de conflits de travail susceptibles de perturber la mise en œuvre des programmes gouvernementaux.	Mise en œuvre de la médiation à titre d'étape des procédures d'arbitrage des griefs et d'examen des plaintes.	Application des recommandations découlant de l'évaluation du projet pilote de médiation. (2001-2002) (On trouvera les détails du projet pilote de médiation sur le site Web de la Commission : www.pssrb-crtfp.gc.ca.) Ateliers de formation sur la médiation à l'intention des ministères fédéraux et des syndicats. (2001-2004) Mise sur pied d'un programme de perfectionnement par affectations au sein des Services de règlement des conflits de la C.R.T.F.P. à l'intention des représentants syndicaux et patronaux. (2001-2002)			

3.2 Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités connexes et ressources (fin)

Principaux engagements en matière de résultats	Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources en millions de dollars		
			2001-2002	2002-2003	2003-2004
Un milieu qui favorise des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale de manière à réduire au minimum les possibilités de conflits de travail susceptibles de perturber la mise en œuvre des programmes gouvernementaux.	Le traitement efficace et efficient des griefs que l'on prévoit recevoir au sujet de la mise en œuvre de la Norme générale de classification (NGC).	Fournir les ressources administratives et opérationnelles nécessaires pour assumer efficacement la charge de travail accrue. (2001-2004) Maintenir les voies de communication ouvertes avec les parties afin d'aider au traitement des griefs relatifs à la NGC. (2001-2004)			
	Amélioration du service aux clients grâce à un meilleur accès électronique à la jurisprudence et aux activités de la Commission.	Mise à jour continue du site Web de la Commission en fonction de l'initiative Gouvernement en direct. (2001-2004)			

SECTION IV : RENSEIGNEMENTS FINANCIERS

Coût net du programme pour l'année budgétaire

(en millions de dollars)	Relations de travail dans la fonction publique
Dépenses prévues (Budgétaire et non budgétaire du Budget principal des dépenses plus rajustements)	5,8
Plus	
Services reçus sans frais	-
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (T.P.S.G.C.)	1,0
Cotisations aux régimes d'assurance des employés versées par les employeurs et dépenses payées par le S.C.T.	,3
Coût net du programme pour 2001-2002	**7,1**

SECTION V : AUTRES RENSEIGNEMENTS

Liste des lois et règlements appliqués par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.* (1993)
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. (1985) (2e suppl.), ch. 33
- *Règlement et règles de procédures de la L.R.T.P.*
- Certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2
- *Loi sur l'éducation du Yukon* - Partie 10 – Relations de travail avec les enseignants et enseignantes, L.Y. (1989-1990), ch. 25
- *Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon*
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon*, L.R.Y. (1986), ch. 142
- *Règlement et règles de procédures de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon*

Références
Liste des rapports exigés par la loi et des rapports ministériels

- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport de rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport annuel sur la *Loi sur les relations de travail au Parlement*
- Rapport annuel de la Commission des relations du travail dans la fonction publique du Yukon
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail avec les enseignants et les enseignantes du Yukon
- Rapport annuel sur la *Loi sur l'accès à l'information*
- Rapport annuel sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- Rapport annuel de gestion en matière de langues officielles
- Recueil des décisions de la CRTFP (un résumé des décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique publié deux fois par année)

Pour obtenir des renseignements supplémentaires

Commission des relations de travail dans la fonction publique
Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour ouest, 6e étage
C.P. 1525, succursale B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Téléphone : 990-1800

Renseignements généraux :	télécopieur : 990-1849
Services des opérations :	télécopieur : 990-3927
Services de règlement des conflits :	télécopieur : 990-6685
Site Internet :	www.pssrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique :

Internet : Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca
X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail

Index

A
Agents négociateurs 7, 11
Arbitrage des griefs 1, 5

C
Code canadien du travail - partie II 5
Conciliation 5
Conseil national mixe 5

D
Décisions 11
Désignations – sécurité 7-8

E
Employeurs distincts 7

G
Groupe d'étude Fryer 2

J
Jurisprudence 5, 7, 11

L
Loi sur l'éducation du Yukon - (partie 10) 5
Loi sur les relations de travail au Parlement 5
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique 5, 7-8
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon 5

M
Médiation 1, 5

N
Négociation collective 1, 5
Norme générale de classification (NGC) 7

P
Projet pilote de médiation (PPM) 1

R
Rapports 17

S
Scrutin de représentation 7
Site Web 13-14
Sondage sur la satisfaction des clients 1
Substitution de syndicat 7

U
Unité de négociation 7